

Ролевые ожидания как проблема адаптации молодого специалиста

Н.А.Заиченко zanat@hse.ru

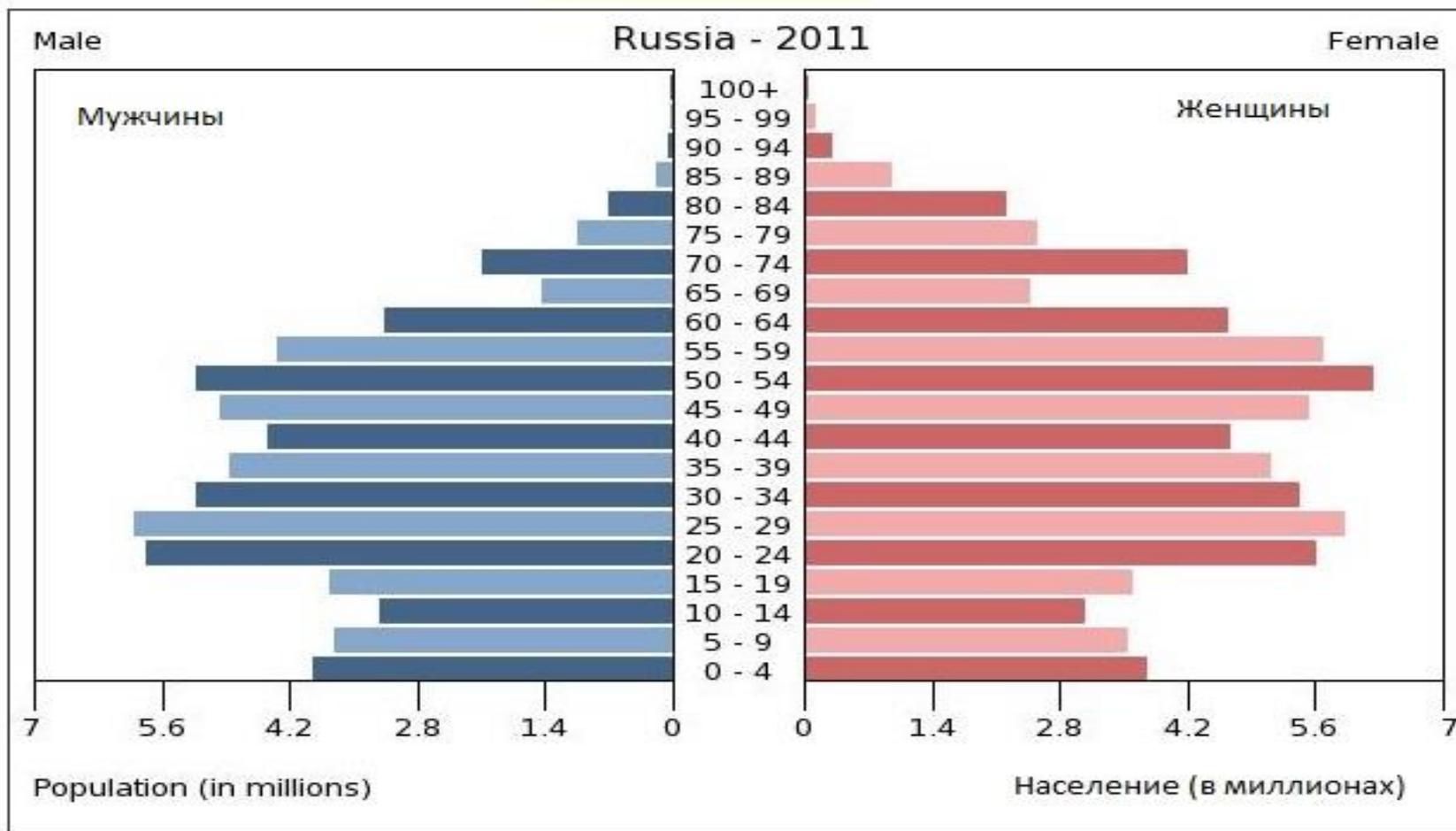
научный руководитель

ОЭП ВО СПб "Создание вариативной модели интеграции молодых специалистов в профессию"

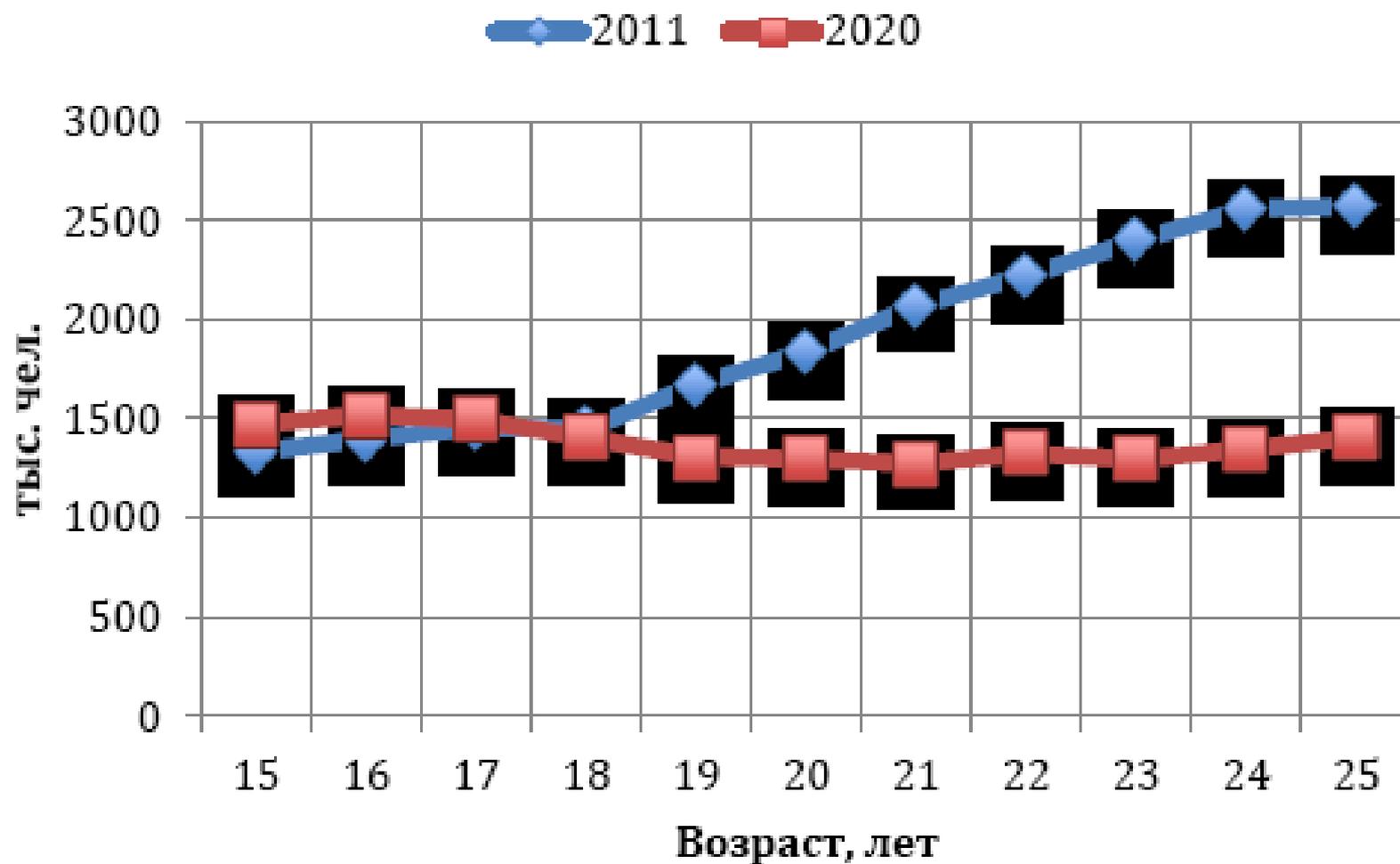
Видеоконференция 19 мая
«Актуальные проблемы
профессиональной адаптации молодых
специалистов»

Пирамида населения России по полу и возрасту (2011 г)

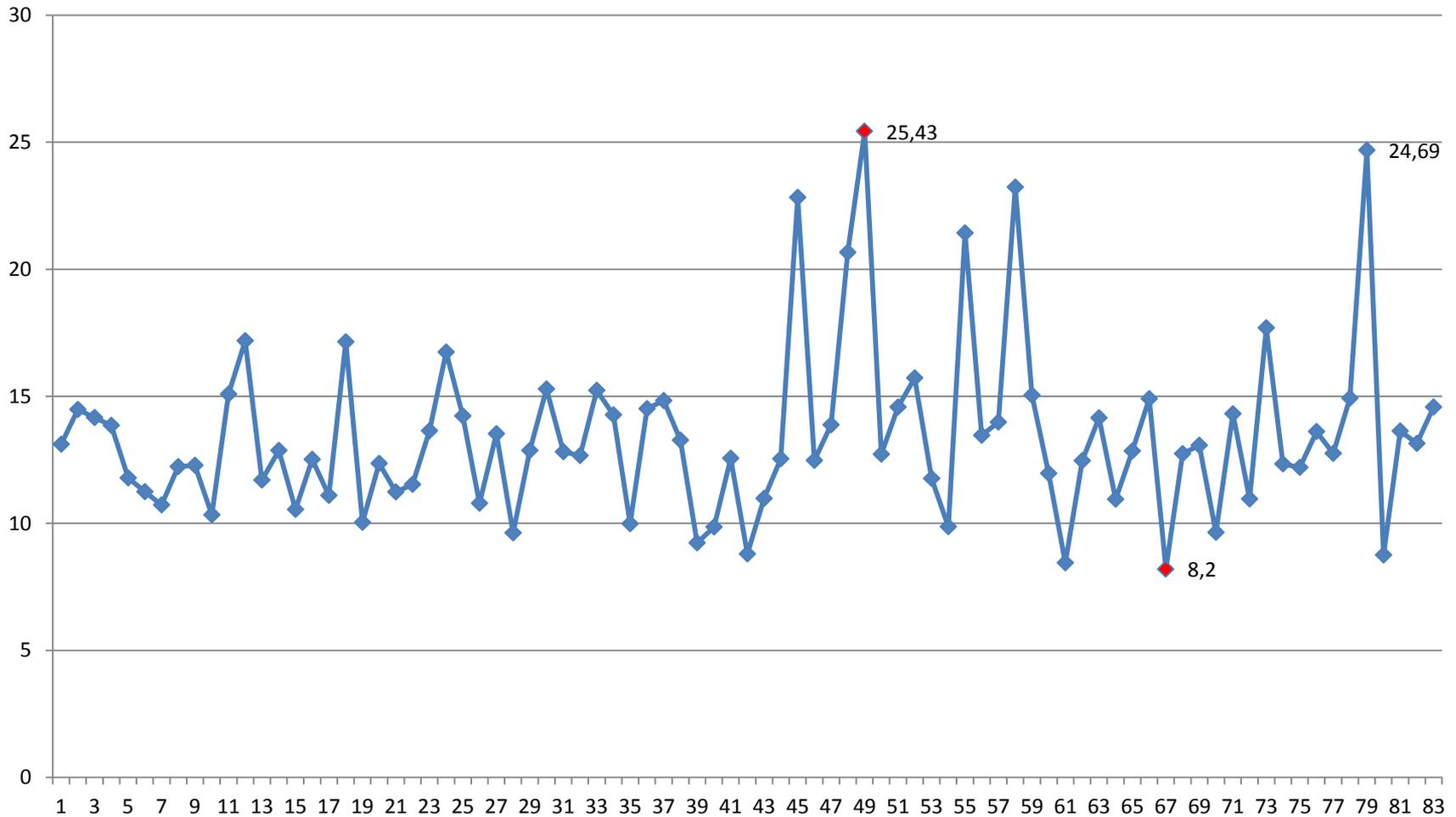
Population Pyramids



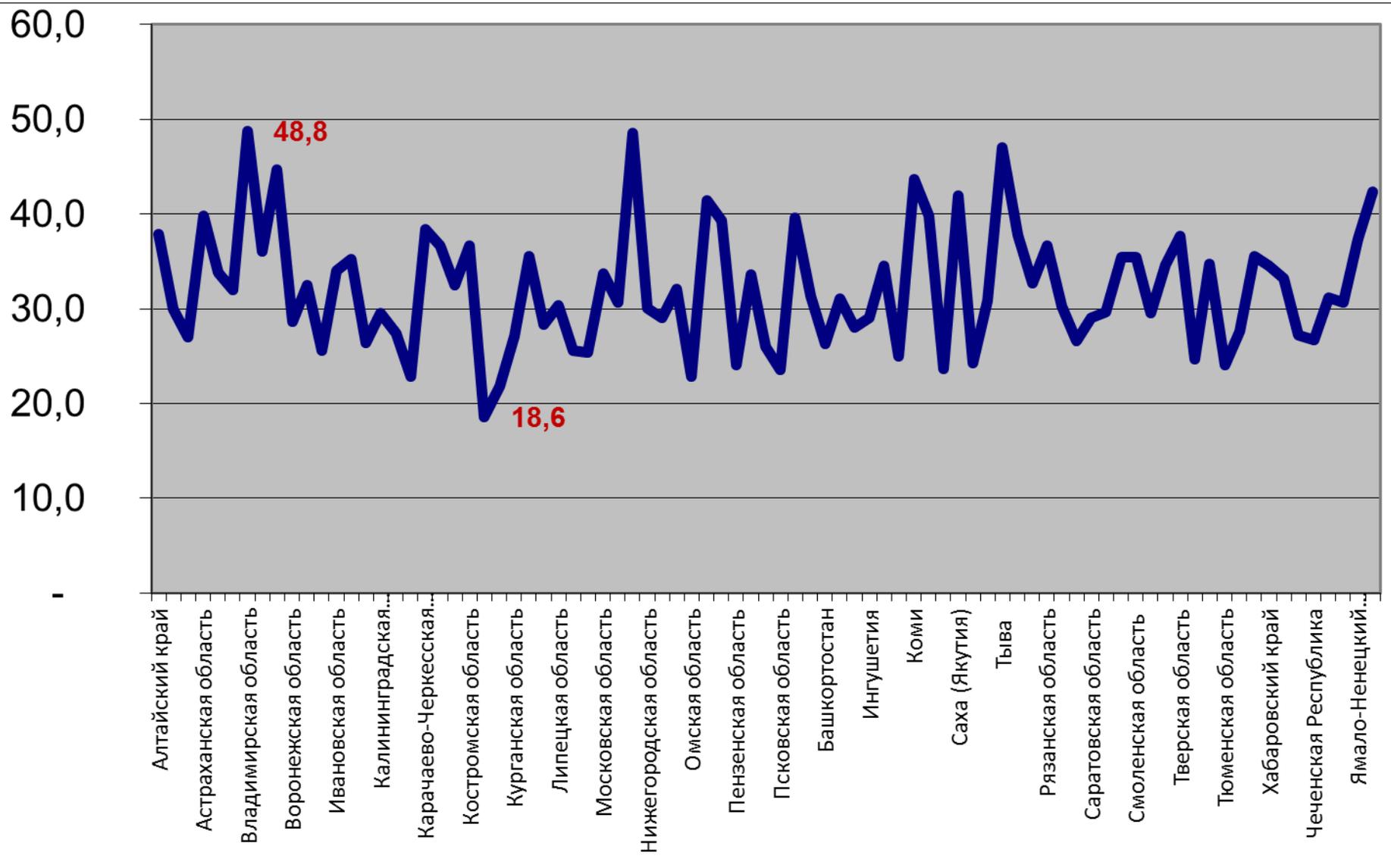
Численность молодежи в возрасте 15—25 лет в 2011 и 2020 годах



Доля «молодых» в общей численности учителей (%,2014) в разрезе регионов

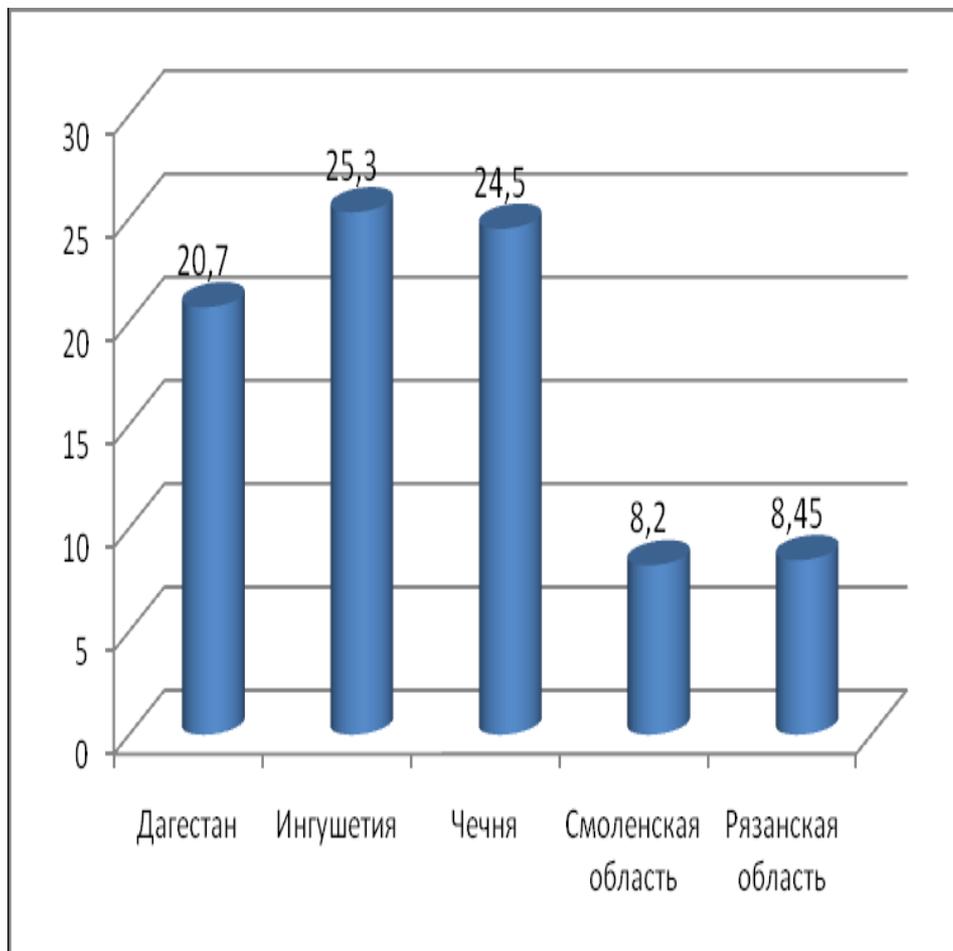


Разница в оплате (%) учителя без категории и с высшей категорией (по всем регионам)



Учитель: или молодой ...или богатый

Учителя в возрасте до 30 лет (%)

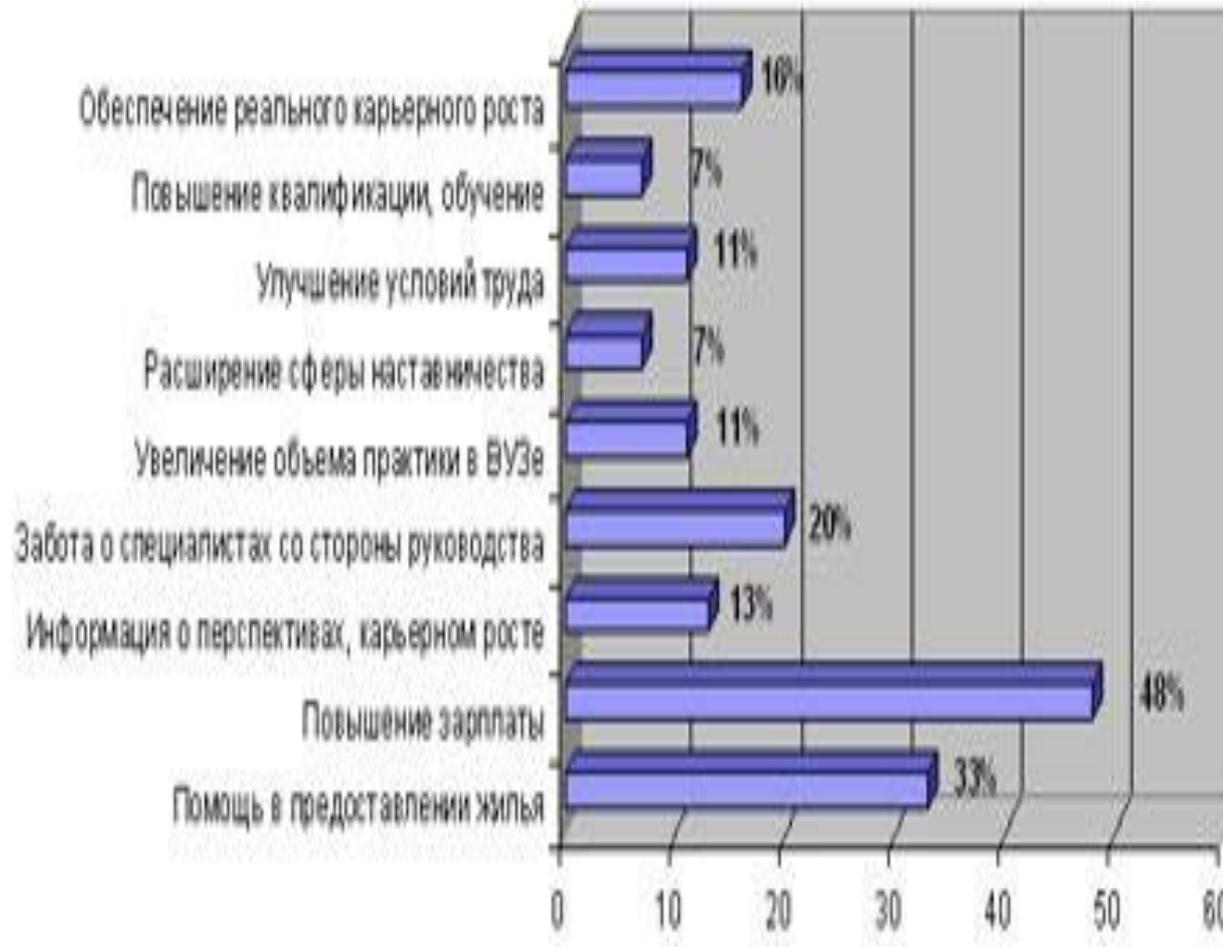


Лидер по «молодости учителя» (Ингушетия), относится к трем регионам, где выполнение (вернее невыполнение) Указа о средней зар.плате стоит на самом низком уровне к 2014 году :

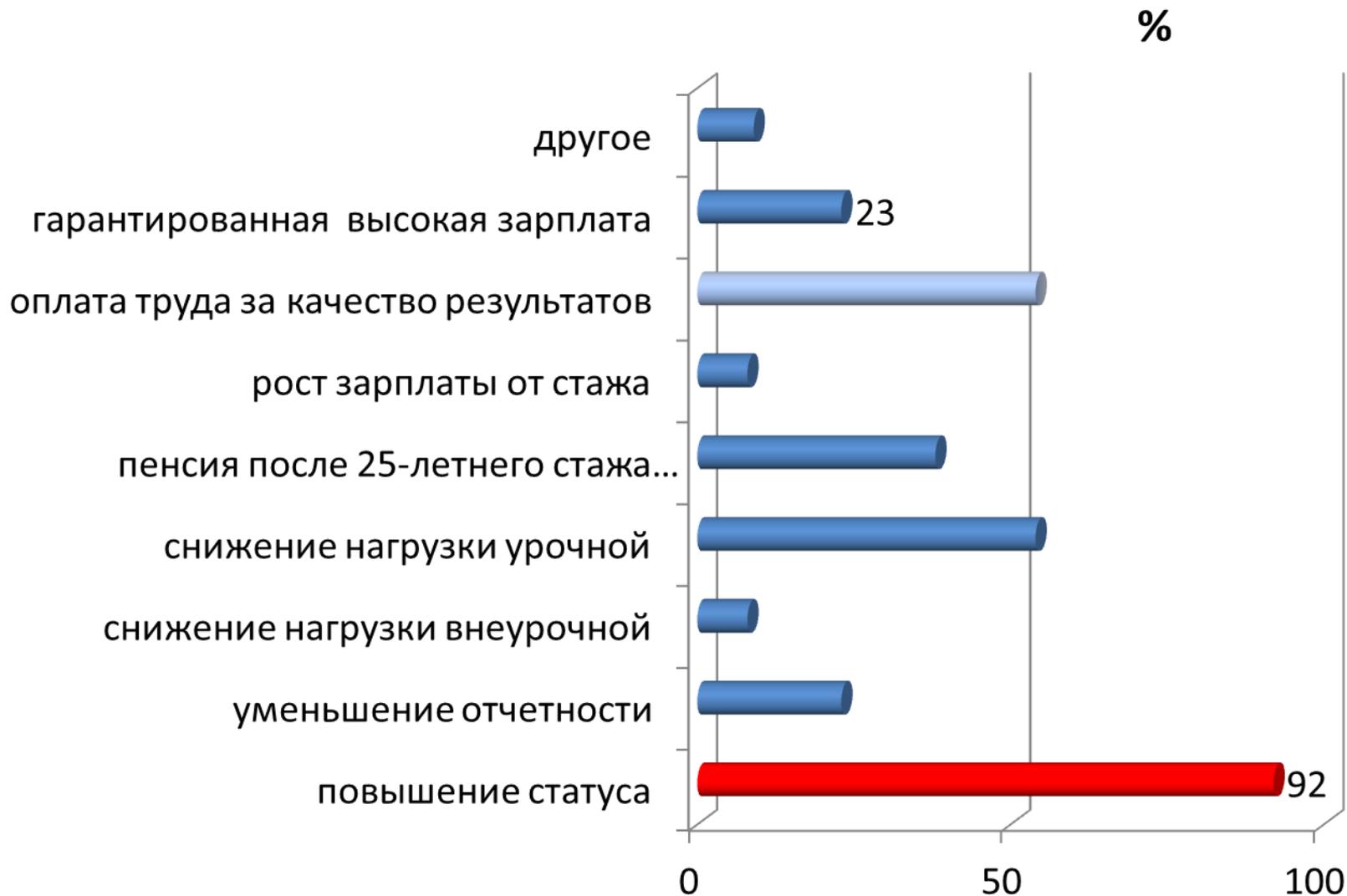
в Дагестане, Забайкалье и Ингушетии з\плата составила соответственно **84,0; 85,0 и 86,0%** к средней зар.плате по региону.

Отстающие по «молодости возраста» учителя Рязанской и Смоленской области получают «по норме Указа» соответственно на 100,0 и 102,0%% к средней по региону.

Факторы «ускоряющие» адаптацию молодого специалиста - «Непедагога»



«Новая мотивация» учителя (выборка 2410 чел, 2014 г.)



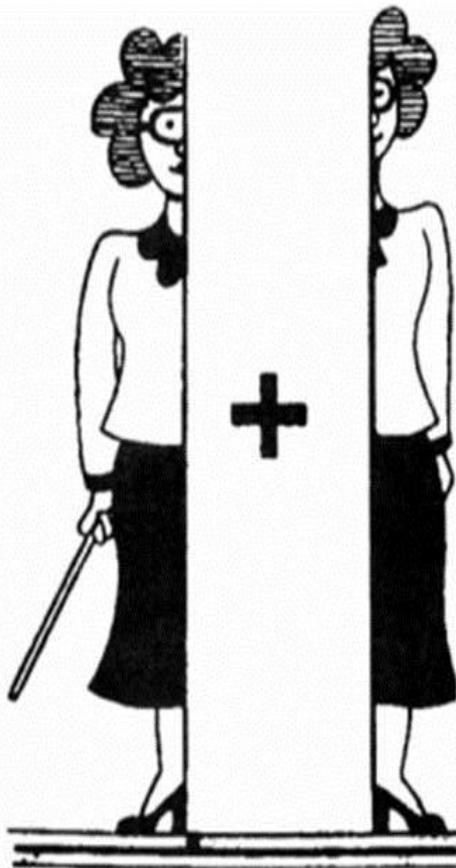
Роль и статус : введение в тему

- **Школа** - («общество» по П.Бергеру)- **сеть социальных ролей**
- **Социальная роль** - это система ожидаемого поведения, которое определяется нормативными обязанностями и соответствующими этим обязанностям правами + *неформальные ограничения*
- Нормативные требования, связанные с социальной ролью, как правило, более или менее известны участникам ролевого взаимодействия, поэтому порождают определенные **ролевые ожидания**: все участники ожидают друг от друга поведения, вписывающегося в контекст данных социальных ролей.
- **Социальный статус** - это позиция индивида в обществе с определенными правами и обязанностями
- Совокупность ролей, соответствующих определенному социальному статусу = **ролевой набор**
- Совокупность всех социальных статусов личности Р. Мертон назвал «**статусным набором**». Тот статус, который оказывает доминирующее влияние на образ жизни личности, его социальную идентичность, называется **главным статусом**.

Социализация как адаптация = приспособление человека к обществу, которое обеспечивает ему успешное функционирование.



Роль и статус учителя : постановка проблемы



СТАТУС – это позиция в обществе, РОЛЬ– модель поведения в соответствии с этой позицией.

РОЛЬ – это статус « в динамике».

Социальная роль – модель поведения, ориентированная на Данный статус, т.е. это шаблонный вид поведения, направленный на выполнение прав и обязанностей, предписанных конкретному статусу. Роль описывает то, как обладатели статусов взаимодействуют друг с другом.

УЧИТЕЛЬ – одновременно статус и роль

Роль и статус молодого учителя

- **СТАТУС = «молодой учитель» или «УЧИТЕЛЬ»?**

*между статусом и ролью есть промежуточное звено – **ожидания людей**. Только такое поведение, которое соответствует ожиданиям тех, кто функционально связан с данным статусом, называется ролью. Иное поведение ролью не является.*

- **РОЛЬ = социальные действия + социальные нормы + социальные ожидания.**

Т.е. можно рассматривать статус учителя в роли «молодой учитель»

Прелюдия к Суждению №1

Согласно Питеру Бергеру :

*«...Регламентированные действия приносят в роль соответствующие **эмоции и социальные установки**. Профессор, изображающий ум, сам начинает чувствовать себя умным. Проповедник вдруг замечает, что сам начинает верить в свои проповеди. Солдат слышит в своей душе зов Марса, надев военную форму. У каждого из них соответствующая эмоция или социальная установка могла присутствовать и до начала игры, но роль неминуемо усиливает ее...*

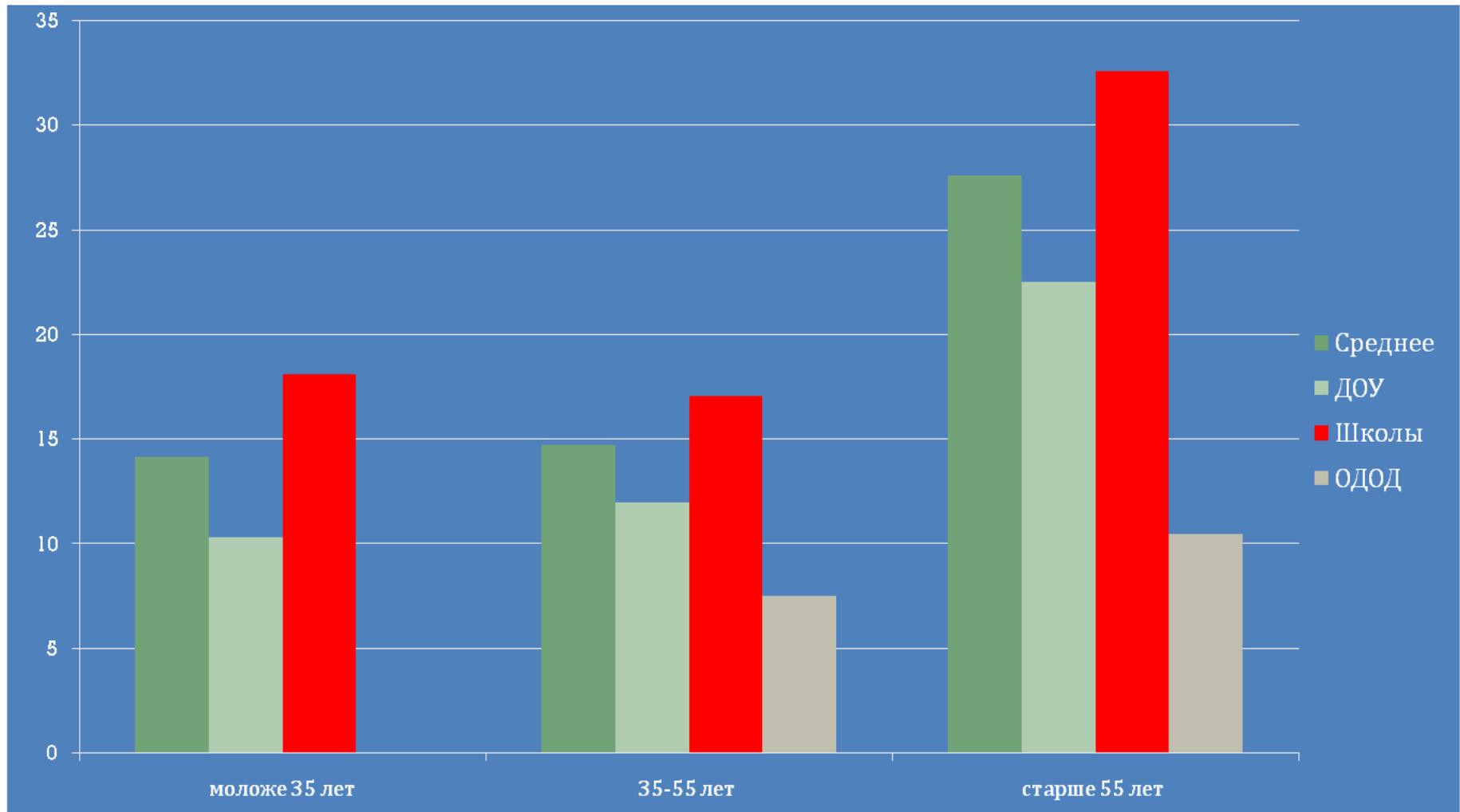
*.. Другими словами, **умными становятся с назначением на преподавательскую должность, верующими – выполняя обряды, готовыми к бою – маршируя в строю»***

Суждение №1

- Молодой специалист **может и будет** выполнять те роли, которые ему предпишут в школе (роль в педагогическом коллективе: роль в ученическом коллективе; роль в родительском коллективе и пр.пр.пр.)
- Эти **«предписания» могут затруднять или облегчить** процесс адаптации в профессию. Главный режиссер этого действия – директор школы (если нет другого, ответственного за назначение роли лица). Но , возможно, этот процесс институциализирован, т.е в школе есть определенный ритуал, через который молодой педагог понимает свою роль в коллективе
- Социальная роль невозможна без таких условий, как **ожидания членов группы**, функционально связанных с данным статусом, и социальные нормы, фиксирующие круг требований к выполнению этой роли.

Настроения директоров (2014) :

Какую долю педагогов своего учреждения Вы хотели бы «обновить» при создавшейся для этого возможности?



Ролевые ожидания включают два элемента:

действия и качества.

- *От учителя ожидаются не только проведение уроков и проверка домашних заданий, но еще и такие качества, как объективность, компетентность, честность, ответственность.*
- *Согласно Питеру Бергеру: **«роль можно определить как типичную реакцию на типичное ожидание».***

Типичные ожидания родителей школьников

Из интервью с родителями (2013, 2014гг, 87 чел.)

- при выборе учителя начальной школы – *«только не к молодому учителю»; «если выбирать учителя – то лучше опытного, чем молодого»; « а мне все равно, главное – чтобы детей любил»; «пусть молодой, но опыт должен быть» ...*
- **убеждения «против» молодых-** *«...амбиций много, а дела мало..» ; «простого человеческого опыта жизни нет, - не хочу, чтобы учился на моем ребенке»; «а Вы бы выбрали для операции молодого хирурга? Вот и я не хочу юного учителя..» ; « ну- нет, достаточно того, что в детском саду была молоденькая воспитательница..одно мученье , каждый день – сюрпризы...»...*
- **убеждения «за» молодых -** *«..это хорошо, что нет опыта, значит ему интересно будет получать этот опыт...значит и детям будет интересно»; «мне кажется – это плюс, легче договориться с молодым учителем, проще общаться...наверное»;*

В каких сферах деятельности мечтают работать россияне и что они предпочитают для своих детей?



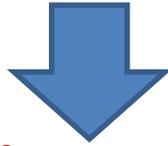
Суждение №2

Необходимо **формировать** (не «пускать на самотек») **ожидания** родителей и школьников по отношению к молодому специалисту:

- Это прежде всего – УЧИТЕЛЬ (и потом уже «молодой»)
- Это прежде всего коллега «равный среди равных»
- Это учитель, обладающий более современными знаниями и компетенциями, чем опытные педагоги
- Это квалифицированный посредник между «цифровыми» учениками и «нецифровыми» учителями.



Формы выражения роли



- **исполнение роли,**
- **идентификация с ролью,**
- **обучение (освоение) ролям.**

Исполнение роли и построение идентификации с ней, человеком заранее

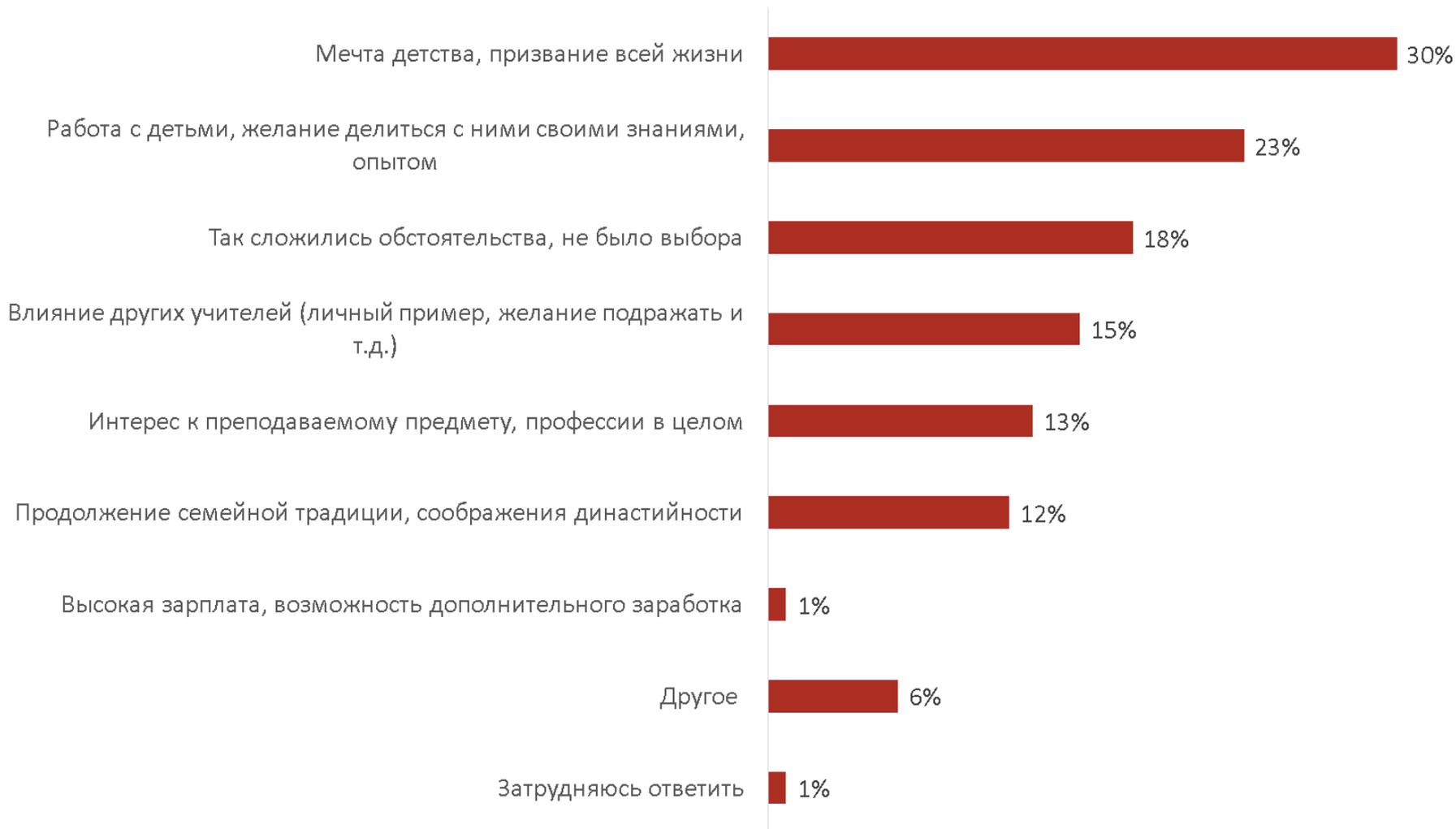
НЕ обдумываются и НЕ планируются, они происходят почти автоматически.





Мотивы выбора профессии (флэшмоб, октябрь 2014 ЦИРКОН)

Распределение ответов на вопрос «Скажите, почему Вы решили стать учителем?», % *



> Мотивы выбора профессии

*«Мечта детства» и «Любовь к предмету»
характерны для учителей, **старше 35 лет***

*«Династия» и «Не было другого выбора»
характерные ответы для тех, кто **младше 35 лет***

Ожидания общества

- Общество наделяет индивидов идентичностью, оно поддерживает ее и трансформирует. Общество **заранее предписывает** статусу требования и нормы поведения.
- Для молодого педагога в контексте профессиональной адаптации «обществом» является педагогический коллектив
- Педагогический коллектив создает условия, при которых происходит или **максимальное слияние с ролью** (ролевая идентификация) или **минимальное слияние** - дистанционирование молодого специалиста от роли учителя.
-
- За правильное исполнение своей роли индивид вознаграждается, за неправильное – наказывается (в форме неодобрения или отказа..)

Суждение №3

Именно ОБЩЕСТВО создает ритуальные акты ·
подкрепляющие вступление в новые статусы
роль (инаугурация и инициация, крещение
посвящение в профессию.. должность ...)

«То, что антропологи называют обрядом
перехода, включает в себя отречение от
старой идентичности (например, от детства
и инициацию в новую (взрослую) жизнь.

Для комфортной адаптации в коллективе
необходимы «мягкие обряды перехода»

- 1) педагогическая практика в школе -будущее
месте работы
- 2) Придумывание мероприятий поэтапного
«посвящения» в должность учителя
- 3)



**РИТУАЛЫ отречения
от старой
идентичности
НЕОБХОДИМЫ**

Ожидания молодого учителя

- Умение ставить себя на место другого – это начало процесса принятия социальной роли.
- Принятие роли может быть добровольным, добровольно-принудительным и принудительным.

Суждение №4

- Нормы усваиваются, а **роли осваиваются на практике**. Роль – динамическая характеристика статуса, или модель поведения.
- Умение ставить себя на место другого – это начало процесса принятия социальной роли.
- Каждая роль в ролевом наборе требует особой манеры поведения и общения с людьми. Даже две похожие роли учителя – преподаватель и воспитатель – предполагают разное отношение к ученикам : первая заключается в соблюдении формальных норм и правил: проведение уроков, проверка домашних заданий..Вторая подразумевает неформальное общение с учениками...соответственно этому у каждой роли свой тип реализации социальных отношений.
- Следовательно, **программы адаптации (или ПК) должны быть насыщены ролевыми ситуациями** (учитель эксперт, аналитик, руководитель, исследователь и пр.)

Суждение крайнее и важное

- Необходимо понимать, что на роль учителя приходит новое **«Z-поколение» (дети нулевых лет с 1991...00.)**
- «Зэты» связывают счастье со свободой, комфортом, здоровьем смыслом. Зэты - перфекционисты и аккуратисты.
- **Они амбициозны – что не укладывается в формат традиционных ожиданий в педагогических коллективах**
- Ожидания «зэтов» выше, чем у представителей других поколений
- *Представители поколения Z совершенно не склонны к лояльности, и потенциально это главный их недостаток, с точки зрения работодателей. “Зэты” будут искать наилучшие предложения на рынке труда и всегда интересоваться перспективными работодателями.*
- сотрудничать с подрастающим поколением молодых учителей будет еще сложнее, чем с поколением игреков и с их родителями: запросов больше, желания брать на себя ответственность и делать работу жизненным приоритетом - меньше.
- **Необходимы адаптационные программы для старшего поколения («новые старые») + для руководителей школ на предмет формирования новых стилей общения и управления.....**

ОЖИДАНИЯ формируют будущее

**БУДУЩЕГО НЕТ –
ОНО делается нами**

